

座位号

--	--

计算(信)等专业 管理学基础 试题

题 号	一	二	三	四	总 分
分 数					

得 分	评卷人

1. 关于管理的含义,下列词语中()的表述不确切。

- A. 激励、约束 B. 协调、沟通
C. 放任、自由 D. 理顺、调整

2. 在孔茨划分的几种主要的管理学理论流派中, () 主张通过分析案例来研究管理学问题。

- A. 管理过程学派 B. 经验学派
C. 系统管理学派 D. 管理科学学派

3. 管理学界对行为科学的研究是在()的基础上发展起来的,并迅速成为影响巨大的理论流派。

- A. 科学管理理论
B. 人际关系学说
C. 经营管理理论
D. 权变理论学派

4. 下列关于计划的描述正确的是()。

- A. 企业目标是追逐利润,因此计划工作只需考虑经济效益
- B. 计划工作至关重要,因此必须面面俱到
- C. 计划与决策没有什么必然的联系
- D. 计划工作在各级管理工作中普遍存在

5. 销售人员意见综合预测方法主要适用于()。

- A. 市场预测
B. 技术预测
C. 战略规划预测
D. 财务预测

6. 某企业生产同种产品有三种方案可供选择,已知各方案的固定成本和单位变动成本分别为:甲方案 5000 和 100;乙方案 15000 和 60;丙方案 25000 和 40,目前企业的产量可以达到 610,那么企业应该选择()才能实现成本最低。

- A. 甲方案
- B. 乙方案
- C. 丙方案
- D. 无法确定

7. 下列关于管理幅度与管理层次的描述正确的是()。

- A. 管理幅度与管理层次共同决定组织规模
- B. 为了保证管理效果,管理幅度越大越好
- C. 当组织规模一定时,管理幅度与管理规模成正比关系
- D. 管理幅度越窄,管理层次就越多,组织结构就呈扁平型

8. 领导是领导者向下属施加影响的行为,领导的实质在于()。

- A. 影响
- B. 权利
- C. 职位
- D. 职责

9. 控制系统是由控制主体、控制客体和控制媒体组成,符合控制目的,具有自身功能的管理系统,其中控制主体是指()。

- A. 具有主次之分的一个组织的全部行为活动
- B. 控制行为所需的媒介物或方式
- C. 控制活动所针对的人、财、物和信息
- D. 控制活动中的各级管理人员及其所属的职能部门

10. 下列对现代冲突理论的理解不确切的是()。

- A. 冲突可以为组织带来活力,因此管理者要制造各种冲突
- B. 管理者的任务主要是管理好冲突,减少不利影响
- C. 冲突具有正面和反面、建设性和破坏性两种性质
- D. 适当的冲突可以给组织带来好处

11. 管理的最终目的是()。

- A. 实现人与人之间关系的协调
- B. 有效地组织资源和组织活动
- C. 以最少的投入获得最大的产出
- D. 制定组织目标

12. 诸葛亮“借东风”给周瑜的典故说明了()的重要性。

- A. 预测
- B. 决策
- C. 计划
- D. 联合

13. 激励手段之一是“工作丰富化”,其含义是()。

- A. 增加工作内容
- B. 使工作具有挑战性且富有意义
- C. 工作内容更具挑战性
- D. 消除工作的单调乏味

14. 组织结构设计的出发点和依据是()。

- A. 企业目标
- B. 权责利关系
- C. 分工合作关系
- D. 一项管理职能

15. 上级与下级的沟通中,如果上级发问:“你有意见吗?”“你明白吗?”这说明领导者在沟通中()。

- A. 善于积极倾听
- B. 比较谦虚
- C. 态度积极友好
- D. 善于运用反馈

得 分	评卷人

二、判断正误(下列各题有对有错,对的划√;错的划×并改正。每小题 2 分,共 20 分)

- 1. 管理的一般职能来源于管理的科学性性质,内容是合理组织生产力和维护生产关系。()
- 2. 企业战略管理的核心是对企业现在和未来的整体效益活动实行全局性管理。()
- 3. 计划工作事关重大,因此,企业高层管理者一定要做好计划工作,中下级管理人员不必做计划。()
- 4. 头脑风暴法进行预测关键是要取得参与人员的一致意见。()
- 5. 区分事业部制组织结构和控股型组织结构的最明显特征是分支机构(事业部和子公司)是否是独立法人。()
- 6. 扁平型组织结构有利于领导控制,但会影响下属的工作积极性。()
- 7. 在一个组织中,领导的工作绩效是由领导者个人的工作成绩表现出来的。()
- 8. 根据期望理论,如果激励的效价足够大,则可以达到很高的激励水平。()
- 9. 为了实现有效控制的要求,控制工作一定要严格按照计划的标准来检查,应加强刚性原则,避免灵活性原则。()
- 10. 非正式沟通容易传播小道消息,因此组织要极力避免。()

得 分	评卷人

三、简答题(每小题 10 分,共 30 分。要点应展开,否则酌情扣分)

- 1. 简述泰罗科学管理理论的主要内容。
- 2. 管理人员培训的内容有哪些?
- 3. 简述马斯洛的需要层次理论。

得 分	评卷人

四、案例分析(20 分)

陈华已经在一家 IT 公司工作了 5 个年头。在这期间,他从普通程序员升到资深的编程分析员。他对自己所服务的这家公司相当满意,不管是工作职位还是收入,都让陈华感到有成就感,而且他还为工作中的创造性要求所激励。

一个周末的下午,陈华和他的朋友及同事王迪一起打高尔夫球。他了解到他所在的部门新雇了一位刚从大学毕业的编程分析员。尽管陈华是个好脾气的人,但当他听说这位新来者的起薪仅比他现在的工资少 30 元时,不禁发火了。

下周一的早上,陈华找到了人事部主任李江林,问他自己听说的事是不是真的,李江林带有歉意地说,确有这么回事,但他试图解释公司的处境:“陈华,编程分析员的市场相当紧俏,为使公司能吸引合格的人员,我们不得不提供较高的起薪。我们非常需要增加一名编程分析员,因此我们只能这么做。”

陈华问能否相应调高他的工资。李江林回答说:“你的工资需按照正常的绩效评估时间评定后再调。你干得非常不错!我相信老板到时会给你提薪的。”陈华在向李江林道了声“打扰了!”便离开了他的办公室,边走边不停地摇头,很对自己在公司的前途感到疑虑。

问题:

1. 本例描述的事件对陈华的工作动力会产生什么样的影响?(4 分)
2. 哪一种激励理论可以更好地解释陈华的困惑? 简述其理论内容。(8 分)
3. 你觉得李江林的解释会让陈华感到满意吗? 请说明理由。(4 分)
4. 你认为公司应当对陈华采取什么措施? 为什么?(4 分)

试卷代号:2064

中央广播电视大学 2006—2007 学年度第二学期“开放专科”期末考试

计算(信)等专业 管理学基础 试题答案及评分标准

(供参考)

2007 年 7 月

一、单项选择(请从所给出的四个选项中,选择一个正确答案的字母填入括号。每小题 2 分,共 30 分)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. C | 2. B | 3. B | 4. D | 5. A |
| 6. C | 7. A | 8. A | 9. D | 10. A |
| 11. B | 12. A | 13. B | 14. A | 15. D |

二、判断正误(下列各题有对有错,对的划√;错的划×并改正。每小题 2 分,共 20 分)

1. (×)把“科学性”改为“二重性”
2. (√)
3. (×)计划工作在各级管理人员的工作中普遍存在,均很重要
4. (×)关键是引起思维共振,产生创造性思维
5. (√)
6. (×)扁平型组织结构有利于信息沟通,有利于调动下级人员的积极性
7. (×)是由被领导者的群体活动的成效表现出来的
8. (×)效价和期望值都较高时,才能取得较高的激励水平
9. (×)控制工作应该有一定的弹性,要遵循灵活性原则,及时纠正计划中的疏忽,才可以适应环境的变化。
10. (×)非正式沟通是沟通的重要形式,充分利用可以成为正式沟通的重要补充。

三、简答题(每小题 10 分,共 30 分。要点应展开,否则酌情扣分)

1. 简述泰罗科学管理理论的内容。

科学管理理论是美国古典管理理论的代表,是由科学管理之父泰罗提出的。其主要内容有:

- (1)制定科学的作业方法;
- (2)科学的选择和培训工人;
- (3)实行有差别的计件工资制;
- (4)将计划职能和执行职能分开;
- (5)实行职能工长制;
- (6)在管理上实行例外原则。

2. 管理人员培训的内容有哪些?

管理人员培训的内容主要有:

- (1)业务培训;
- (2)管理理论;
- (3)管理能力;
- (4)交际能力及心理素质等方面。

3. 简述马斯洛的需要层次理论。

马斯洛把人类的需要分为五大层次:

第一层次的需要是生理上的需要。是为维持人类自身生命的基本需要,如食物、水、衣着、住所和睡眠。

第二层次的需要是安全的需要。是有关人类避免危险的需要。

第三层次是友爱和归属的需要。当生理及安全得到相当的满足,友爱和归属方面的需要便占据主要地位。

第四层次的需要是尊重的需要。人们一旦满足了归属的需要,他们就会产生尊重的需要,即自尊和受到别人的尊重。

第五层次的需要是自我实现的需要,这是最高层次的需要。

马斯洛认为,一般的人都是按照这个层次从低级到高级,一层一层地去追求并使自己的需要得到满足。

四、案例分析(20分)

解答提示:

1. 事件会对陈华的工作动力产生非常消极的影响,因为对于陈华来说,他在工作中所获得的激励主要来自于成就激励和创造性激励,而体现他的成就的重要表现或者说重要标志之一

就是薪水,当他感觉自己的因成就感而带来的自信受到打击,处境很尴尬时,一个有成就需要的人就会有很强的受挫感,会影响其工作的动力。

2. 亚当斯的公平理论。

理论内容:

公平理论是美国心理学家亚当斯于 20 世纪 60 年代首先提出了一种激励理论,又称为社会比较理论。

公平理论认为,激励中的一个重要因素是个人的报酬是否公平,个人主观地将自己投入(诸如努力、经济、教育等许多因素)同别人相比,看自己所得的报酬是否公正或公平。如果认为自己所获得的报酬不公平,就可能产生不满,降低产出的数量、质量,甚至离开这个组织;如果认为报酬是公平的,就会继续在同样的产出水平上工作;如果认为个人报酬比认为的公平报酬大,则会更加努力地工作。

该理论还指出,职工的某些不公平感虽然可以暂时忍耐,但如果长时间维持,将会带来严重的后果。

3. 这种解释不会让陈华感到满意,可以说没有什么作用。因为陈华需要的不是对这件事本身给出一个复杂或简单的理由,而是需要对这个事件所反映的深层次的问题给予解释,即长久以来以及今后自己在公司中处于什么样的地位的问题,李江华的解释只能使陈华理解为“在公司里你无所谓,只是非常普通的一个成员”,同时还透露了一个更加不好的信息,“公司非常需要编程分析员,你不是公司可以依赖的力量,你还不如一个新人”,那么赖以支撑其努力工作的力量就不复存在了。

4. 如果重视老员工的作用,就不应当忽视他们的心理需求,公司有许多措施可以采取,最主要的是增加陈华的公平感。如果按照程序无法尽快增加陈华的薪水,那么就应该采用其他方式提高其成就满足感觉,让其心理状态至少感觉公平。比如职务提升、工作丰富化、委任陈华担任新聘人员的指导教师等等。

(说明:此解答提示仅供教师阅卷时参考)